

問題事例の報告手順について

1 目的

内部通報プラットフォーム「Röchling Speak-Up」では、問題事例の報告を希望する方に向けて報告手順に関するガイダンスを提供します。

2 どのような事例を報告すべきですか？

このプラットフォームにより、ロシュリング全従業員だけでなく、外部関係者にも、当社や当社のサプライチェーンにおける違法行為や非倫理的行為を匿名の形で報告することができるようになります。典型的な事例として、汚職、詐欺、その他の行動規範の違反のほか、人権や環境の義務に対する違反などがあります。

この報告には、問題の背景、データ、人物について可能な限り詳細に記載する必要があります。可能であれば、裏付け資料も添付してください。この報告に十分な情報が記載されていない場合には、その多くは効果的に調査することができません。

不誠実な申し立て、特に悪意を持って行われた虚偽の報告など（これに限定されない）は、不正行為とみなされ、容認されるものではなく、それを報告した従業員に対して懲戒処分が下される可能性があります。

3 どのような手段で通報することができますか？

書面や電話による通報のほか、匿名による通報も可能です。ただし、調査の過程で通報者に質問を行い、追加情報を得ることが重要となる場合があります。このため、実名による通報を推奨しています。なお、勤務される国によっては、匿名によって通報することができない場合があります。

4 通報が受理されると、どのように処理されますか？

7日以内に、通報を受理したことを示す確認書を通報者に連絡します。通報が受理され、調査が開始されます。調査中に質問が生じた場合や追加情報が必要となった場合は、「Speak-Up」プラットフォームを通じて連絡を行います。メールアドレスを登録している場合は、自動的に通知が送信されます。メールアドレスを登録していない場合は、パスワードとアクセス番号を用いてプラットフォームにログインし、メッセージを見ることができます。

通報内容はいずれも、まず、あらかじめ指定された少人数グループのみに送信され、調査が開始されます。通報内容に応じて、他部門の従業員や外部関係者と協議する場合があります。必要となる場合に限り、情報が提供されます（「必要とする人へのみ情報提供する (Need-to know)」原則）。被疑者に通報内容を知らせる必要がある場合、通報者の身元は開示されません。

調査終了後、通報者に調査完了の旨と調査結果をお知らせします。機密保持、データ保護、その他の法的規制の理由により、通報者に対し、調査結果および調査後のフォローアップ措置に関する全体的な情報を提供することはできません。

5 通報者への保護

ロシュリングは、従業員の皆さんが個人への影響を恐れることなく、問題事例を報告することを奨励しています。従業員の皆さんは、誠実に行った通報が正確な情報ではなかったことが判明した場合であっても、その結果による個人への影響を心配する必要はありません。

また、通報者に不利益を受けることは一切ありません。通報者が問題事例を通報したことで報復を受けたと思われる場合、その旨を報告してください。